

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal utama yang sangat penting dalam organisasi. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Masalah yang berhubungan dengan mesin dengan mudah untuk diperbaiki, akan tetapi masalah yang berhubungan dengan pegawai atau manusia memerlukan strategi dan pemahaman yang khusus,

Untuk mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan atau organisasi perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu unsur yang sangat vital untuk mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu organisasi, para pelaku kegiatan yang khusus di organisasi atau perusahaan harus memiliki keahlian dalam bidang ilmu manajemen. Manajemen adalah suatu ilmu atau seni untuk mengatur orang lain, mengatur organisasi, pada setiap aspek yang ada pada suatu pekerjaan. Didalamnya terdapat salah satu pembahasan yang menarik yaitu mengenai Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dari waktu ke waktu selalu mengalami perubahan yang harus dapat disesuaikan dengan

kebutuhan dan kondisi organisasi atau perusahaan saat ini. Pada akhir abad ke-20 sampai awal abad ke-21, sudah tidak asing lagi bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat penting dalam organisasi yang harus dipelajari secara mendalam karena berhubungan dengan segala aktifitas yang dilakukan setiap orang dalam organisasi, dengan tujuan mampu memberikan satu frekuensi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Irham Fahmi berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktifitas organisasi yang diarahkan untuk menarik pengembangan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mampu memainkan peran sebagai alat operasional perusahaan yang terpenting dibandingkan dengan faktor operasional lainnya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh organisasi sangat tergantung pada pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga perusahaan dituntut untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kesuksesan suatu organisasi tergantung pada keberhasilan sumber daya manusianya. Keberhasilan tersebut dapat diukur dari hasil kerja yang karyawan tunjukkan berupa produktivitas yang meningkat. Fenomena yang terjadi saat ini bahwa perusahaan menghadapi masalah mengenai produktivitas yang perlu ditindak lanjuti. Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat kerja. Produktivitas merupakan sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai

semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Namun disisi lain produktivitas tidak mampu berjalan dengan baik karena beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja pada karyawan. Salah satunya perusahaan mencatat permasalahan seperti karyawan yang mangkir kerja, berhenti bekerja, pemogokan, kualitas produk yang rendah, dan keengganan para pekerja untuk bekerja keras yang mengakibatkan menurunnya hasil produktivitas kerja.

Sehingga secara umum produktivitas kerja merupakan hasil dari *input* (penerimaan) dan *output* (pengeluaran) terhadap hasil akhir suatu usaha. Seperti pendapat dari Fremont E. Kat dan James E. Rezenswig produktivitas merupakan suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*). Sehingga Karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan produktivitas kerja.

Kemudian dilihat dari segi kemampuan diri, masyarakat modern saat ini cenderung membuat hirarki status dan penghargaan berdasarkan *intelegent* (kecerdasan) karena hal itu dianggap mampu mempengaruhi eksistensi seseorang dalam kehidupannya. Perusahaan saat ini dihadapkan dengan persoalan bahwa karakter setiap orang menjadi sangat diperhatikan. Perusahaan cenderung mengharapkan karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan. Goleman menyatakan bahwa betapa banyaknya orang yang memiliki kecerdasan Intelektual (IQ) yang baik justru gagal dalam kehidupannya, dan sebaliknya orang yang memiliki IQ yang tidak cukup baik

mampu melebihi prestasi dalam kehidupannya. Pada kenyataannya terdapat faktor yang lain yang turut berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan sukses dimasa depan, atau apakah karyawan akan naik tangga pencapaiannya lebih cepat. Faktor itulah oleh Daniel Goleman disebut sebagai "kecerdasan Emosional" (*Emotional Intelligence*). Hal tersebut menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan pengaruh tindakan seseorang dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Goleman membagi kecerdasan emosional menjadi 5 aspek dasar :

1. Kesadaran diri, kemampuan mengetahui yang dirasa.
2. Pengaturan diri, kemampuan mengatur emosinya dirinya sendiri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas.
3. Motivasi, kemampuan menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntut diri menuju sasaran.
4. Empati, kemampuan merasakan perasaan orang lain dan mampu memahami perspektif orang lain.
5. Keterampilan sosial, kemampuan untuk menanggapi emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, dapat berinteraksi atau bekerja sama dengan lancar.

Selanjutnya, Pelatih Pakar *EQ*, Daniel Geloman berpendapat bahwa meningkatkan kualitas kecerdasan emosi sangat berbeda dengan IQ. Sementara kemampuan yang murni kognitif (*IQ*) relatif tidak berubah, maka kecakapan emosi dapat dipelajari kapan saja. *SQ* (Kecerdasan Spiritual)

adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan *IQ* dan *EQ* secara efektif. *SQ* (Kecerdasan Spiritual) merupakan kecerdasan tertinggi pada tingkat manusia. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberikan makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu mensinergikan *IQ*, *EQ* dan *SQ* secara komprehensif. kemudian Daniel Goleman menyimpulkan pula bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 % dan *IQ*, sedangkan 80 % lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Senada dengan pendapat Joan Beck menyatakan bahwa *IQ* sudah berkembang 50 % sebelum usia 5 tahun. 80% berkembangnya sebelum usia 8 tahun, dan hanya berkembang 20 % sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu.

Kecerdasan Emosional (*EQ*) dan Kecerdasan Spiritual (*SQ*) merupakan dua kemampuan yang tidak dapat diabaikan oleh manusia sebagai pelaku kegiatan. Orang-orang mampu melihat serta mengevaluasi dirinya sendiri dan orang lain dengan melihat ketiga kemampuan tersebut. Hal itu dapat dibuktikan atau tidak bahwa kecerdasan Emosional (*EQ*) dan Kecerdasan Spiritual (*SQ*) mampu mempengaruhi sikap karyawan yang nantinya akan dilihat melalui salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam sistem kepegawaian yaitu seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (*EQ*) dan Kecerdasan Spiritual (*SQ*) terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Danar Zohar dan Ian Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan

nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual melibatkan bagaimana individu memandang hakikat dari suatu tugas adalah kewajiban yang harus di rasakan sebagai tanggung jawab, mampu menciptakan kondisi lingkungan yang harmonis dengan keberagaman sikap dan perilaku, dimana setiap individu harus memiliki sikap saling toleransi dan niat baik dalam menjalin sebuah hubungan emosional. Maka ketika karyawan memiliki karakter yang disebutkan tadi mereka telah memperhatikan bagaimana spiritual tersebut berjalan. Kemudian Organisasi juga mampu mempertimbangkan dan memeriksa spiritualitas calon karyawan dalam tahap perekrutan (menerima karyawan baru), dan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya, organisasi mampu mempertimbangkan spiritualitas ini dengan beberapa program pelatihan. Misalnya, untuk meningkatkan intelektualitas karyawan, organisasi dapat memotivasi karyawan mereka salah satunya dengan membaca tentang hal-hal rohani dan sakral sehingga karyawan mampu mengatur keadaan diri mereka.

Selain itu dalam permasalahan yang akan diteliti bahwa peneliti menemukan informasi terkait bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya, status pekerjaannya, dan perilaku di perusahaan. Dengan menggunakan mini kuesioner atau dengan menggunakan wawancara sementara dengan kepala bagian SDM. Hal ini bertujuan untuk mengetahui adanya kesesuaian dalam penelitian yang akan terus dikembangkan dalam rancangan penelitian ini.

Adapun beberapa pertanyaan juga pernyataan di buat terkait dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Pos Indonesia Bandung yang dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Karyawan

No.	POSISI / JABATAN	KARYAWAN ORGANIK	KARYAWAN KONTRAK	JUMLAH
1	Kepala Kantor	1		1
2	Manajer Proses Incoming Surat	3		3
3	Manajer Proses Outgoing Surat	1		1
4	Manajer Proses Paket Pos	1		1
5	Manajer Pos Internasional	1		1
6	Manajer Distribusi dan Transportasi	2		2
7	Manajer Antaran	1		1
8	Manajer Audit dan Mutu Operasi	1		1
9	Manajer Umum dan Sarana	1		1
10	Manajer SDM Representative	1		1
10	Supervisor Delivery Centre	13		13
11	Asisten Manajer	16		16
12	Staf Administrasi/Proses	139	21	160
13	Sopir	30	6	36
14	Pengantar	263	85	348
15	Fungsional Informasi dan Teknologi	8		8
JUMLAH		482	112	594

Sumber : Bagian Personlia PT Pos Indonesia Bandung (2018)
Di buat oleh : (penulis 2018)

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti pada kantor PT Pos Indonesia Bandung melalui wawancara pada salah satu staf

yang mewakili atas nama Bapak Heru selaku manager SDM di kantor PT Pos Indonesia Bandung pada tanggal 26 November 2018. Dengan wawancara yang sudah dilakukan dengan tujuan agar peneliti mampu menemukan data-data atau informasi terkait dengan permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini. Terkait dengan jumlah karyawan keseluruhan sekitar 594 karyawan yang bekerja dengan berbagai keahlian dibidangnya terlihat dari data-data yang terampil. Dan menunjukkan bahwa perusahaan memiliki citra yang baik di masyarakat.

Tabel 1.2
Tabel pertanyaan

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Seberapa besar tingkat kinerja yang ditunjukkan perperiode berjalan	Karyawan bekerja sesuai dengan jumlah jam yang sudah ditentukan, melihat dari kinerja beberapa yang sudah lama bekerja diperusahaan cenderung berkurang tingkat kinerjanya
2	Faktor apa saja yang membuat karyawan tidak merasa dirinya memiliki tanggung jawab kepada dirinya dan pada perusahaan.	Faktor emosional, misalnya karyawan mereka merasa lebih senior
3	Kendala yang dirasakan mengenai tingkat spiritual yang rendah yang ada pada karyawan ?	Kesadaran diri yang kurang di tunjukan oleh karyawan sehingga mereka hanya sibuk dengan satu tugas tanpa melihat komunikasi sosial yang ada diri mereka
4	Kendala yang dirasakan mengenai tingkat emosional yang rendah yang ada pada karyawan ?	Adanya keluhan dari beberapa karyawan yang jika dibiarkan akan berdampak tidak baik terhadap pelayanan terhadap masyarakat

5	Hal apa saja yang perusahaan hadapi terhadap perhatian kepada karyawan ?	Kurangnya perusahaan memperhatikan penilaian terhadap karyawan, dari segi emosional maupun spiritual
---	--	--

Sumber: (Di buat oleh penulis 2018)

Berdasarkan data tersebut diatas dapat diuraikan pernyataan dari sumber terkait bahwa karyawan bekerja sesuai dengan jumlah jam yang sudah ditentukan, melihat dari kinerja karyawan, beberapa yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut cenderung berkurang tingkat kinerjanya karena faktor mereka merasa bahwa mereka memiliki hak senior dan sudah memahami kondisi fisik dari perusahaan. Hal tersebut bisa dikaitkan dengan emosional yang ada pada diri mereka bahwa, dengan mengatur emosional mereka akan tetap menghargai keberadaan pada setiap karyawan meskipun ada perbedaan dari segi tingkat jabatan, umur, pengalaman, keahlian dan lain-lain.

Kemudian manajer melihat bahwa kesadaran diri yang kurang di tunjukkan oleh karyawan seperti merasa tidak memiliki kedekatan dengan karyawan lain atau hanya berfokus pada kelompok mereka. sehingga tidak menutup kemungkinan tidak terjalannya komunikasi sosial yang erat.

Manager Sumber Daya Manusia (SDM) menyatakan pada waktu wawancara masih adanya keluhan dari beberapa karyawan yang jika dibiarkan akan berdampak tidak baik terhadap pelayanan kepada masyarakat. Karena dapat dilihat perusahaan ini merupakan perusahaan jasa yang dikelola oleh BUMN. Sehingga hal ini harus sangat diperhatikan. Jika karyawan tidak

merasakan kesadaran diri maka akan berdampak pula terhadap kondusifitas kerja di perusahaan.

Kurangnya perusahaan dalam memperhatikan penilaian terhadap karyawan, dari segi emosional maupun spiritual. Artinya karyawan saat ini membutuhkan pelatihan yang mampu meningkatkan hasil kerja, bukan hanya pada pengetahuan semata namun juga mereka mampu mengontrol segala gejala yang ada dalam diri mereka. Setiap karyawan yang baru akan membawa pemikiran inovasi yang baru pula sehingga jangan sampai karyawan yang sudah lama bekerja tidak mampu mengembangkan potensi dirinya, atau bahwa kemampuan intelektual tidak serta merta mampu memberikan keputusan yang paling benar ketika perusahaan membutuhkan jika terjadinya kendala pada perusahaan. Dalam segi pelayanan pun harus sangat diperhatikan, bahwa emosional seseorang akan sangat dirasakan oleh orang lain saat mereka berinteraksi. Hasilnya akan dirasakan oleh para pelanggan bagaimana kualitas pelayanan dari kantor Pos itu sendiri.

Bukan hanya di luar yang terlihat baik. Keseimbangan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan membuat karyawan akan tetap produktif dalam bekerja. Produktivitas karyawan akan dinilai naik jika melihat dari berbagai segi bukan hanya pada kemampuan dia menyelesaikan tugas. Namun bagaimana karyawan melakukan dengan benar segala yang ada pada perusahaan tersebut. Perusahaan merasa yakin bahwa karyawan yang memiliki attitude, dalam pengambilan keputusan, dan memiliki semangat

kerja yang menurut mereka dipengaruhi oleh perasaan mereka yang tidak mampu mereka kendalikan secara seimbang.

Dengan data yang disampaikan, membuktikan bahwa banyak karyawan yang harus diperhatikan Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menyatakan bahwa karyawan harus mampu meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualnya untuk menghasilkan produktivitas kerja pada perusahaan. Sehingga ketika meningkatkan nilai produktivitas karyawan mereka akan merasa bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikannya.

perusahaan merasa yakin bahwa karyawan yang memiliki attitude, dalam pengambilan keputusan, dan memiliki semangat kerja yang menurut mereka dipengaruhi oleh perasaan mereka yang tidak mampu mereka kendalikan secara seimbang. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT POS Indonesia Bandung. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dengan permasalahan-permasalahan tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Produktivitas Kerja Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia Bandung”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ada beberapa karyawan yang masih kurang kesadaran dirinya dalam lingkup pekerjaan.
2. Beberapa karyawan PT Pos Indonesia Bandung tidak mampu mengatur emosi saat berhadapan dengan konsumen.
3. Sebagian besar karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan fisiologinya seperti kebutuhan untuk makan, minum dan memenuhi kebutuhan primer lainnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diidentifikasi beserta permasalahannya, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia Bandung ?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia Bandung ?
3. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Kecerdasan Emosional* (EQ) terhadap Produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Kecerdasan Spiritual* (SQ) terhadap Produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Kecerdasan Emosional* dan *Kecerdasan Spiritual* secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Pos Indonesia Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti dan para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap produktivitas pada karyawan.
- b. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi masyarakat umum terkait MSDM guna mendukung pembelajaran dan pengembangan teori yang sudah ada saat ini.
- c. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi dan memahami konsep

kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang mampu mempengaruhi konsistensi karyawan terhadap perusahaan.
- b. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan serta merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan juga memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Supaya konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian. Pada penelitian yang dilakukan pengukuran variabel independen yaitu, Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas Kerja (Y).

1.6.1 Pengaruh *kecerdasan emosional* (EQ) terhadap produktivitas kerja

Kemampuan dalam mengendalikan diri dalam keadaan yang menekan seperti stres karena pekerjaan yang menumpuk salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan mengatur emosional diri, rendahnya tingkat komitmen organisasi. Ketidakmampuan dalam pengendalian diri terhadap emosional yang ada pada setiap karyawan maka akan menimbulkan semakin rendahnya produktivitas terhadap organisasi dan sebaliknya.

Secara etimologi akar kata emosi adalah *movere* kata kerja bahasa latin yang berarti “menggerakan, bergerak”. Di tambah awalan “e” untuk memberi arti “bergerak menjauh” menyimpulkan bahwa kecenderungan yang bertindak merupakan hal yang mutlak dalam emosi. Chaplin emos (Triantiri Safaria: 2012) adalah suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dan perubahan perilaku. Emosi adalah yang ditimbulkan oleh situasi tertentu. Emosi cenderung terjadi dalam kaitannya dengan perilaku yang mengarah (*approach*).

Kecerdasan menurut Salovey dan Mayer (Laurence: 1998) adalah kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain, memilah-milih semuanya dan menggunakan informasi ini untuk memberikan pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosi atau *emotional intelligent* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Goleman secara umum istilah kepribadian merujuk pada pola pemikiran, perasaan dan perilaku yang unik dalam masing-masing kita, dan itulah karakteristik yang membedakan kita dari orang lain. Goleman merangkum lima bidang EQ sebagai mengenal emosi anda, mengelola emosi anda, memotivasi diri anda, dan memahami serta mengenali emosi orang lain.

Terdapat dua pendekatan yang dapat menentukan kemampuan emosional dalam kecerdasan emosional ini yaitu pada tingkat memahami diri sendiri, dan memahami orang lain. Bagi diri sendiri penting diterapkan karena pada dasarnya setiap yang kita lakukan, bagaimana pembawaan diri kita, mengenai segala aspek yang mampu membuat individu dapat menjadi individu yang memiliki karakter yang baik. Ada dua pendekatan yang dapat dianalisis. *Pertama*, pendekatan pada tingkat memahami diri sendiri yaitu, meningkatkan kekuatan karakter, menumbuhkan sikap yang baik, melakukan ketegasan, bersikap optimis, memiliki keberanian, memiliki kesabaran, dan memiliki jiwa pantang menyerah dan selalu termotivasi dan percaya diri. *Kedua*, pada tingkat memahami orang lain seperti faktor sukses, kemampuan kecerdasan sosial, memiliki pemikiran yang terencana, mampu menghadapi tekanan, memiliki jiwa kepemimpinan, terbuka, dan memiliki keterampilan sosial.

Faktor penghubung antara variabel X dan Y ditinjau dari teori dan buku. Demi tercapainya produktivitas yang maksimal, kecerdasan emosional dalam diri individu akan menimbulkan dalam mengenali emosi anda, mengelola emosi anda, memotivasi diri anda, dan memahami dan mengenali emosi orang lain.

1.6.2 Pengaruh *kecerdasan spiritual* (SQ) terhadap Produktivitas kerja

Kemampuan dalam mengendalikan diri pada tingkat spiritual diri yaitu bagaimana memiliki kemampuan kesadaran diri terhadap diri yang nantinya akan berpengaruh terhadap organisasi disesuaikan dengan ajaran Tuhan yaitu adanya kesesuaian antara tindakan dengan pedoman hidup umat manusia *Habluminallah* dan *Habluminannas*. Danar Zohar dan Ian Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah atau persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk melihat bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Ketidakmampuan dalam memahami dan belajar pada kemampuan spiritual akan berdampak pada melemahnya tingkat komitmen yang dirasakan pada organisasi meskipun organisasi sudah melakukan berbagai cara untuk membuat karyawannya merasa nyaman dan memperhatikan karyawan. Jadi kecerdasan spiritual adalah cara manusia memahami makna dan hakikat kehidupan dalam berperilaku yang sesuai dengan yang telah difitrahkan oleh Allah agar dapat menjadi manusia yang seutuhnya berguna dan bermakna bagi orang lain.

Terdapat dua pendekatan yang mampu di analisis yaitu pada tingkat diri sendiri, dan pada orang lain. Pertama pendekatan terhadap diri sendiri yaitu, mempunyai kesadaran diri, mempunyai visi hidup yang jelas, kemampuan menyesuaikan dengan kondisi yang ada atau fleksibel, berpandangan Holistik.

Kedua pendekatan terhadap orang lain yaitu, melakukan perubahan, sebagai sumber inspirasi,. Kecenderungan atau refleksi diri. Dari penelitian Afif Nasrullah (2016) adanya hubungan positif antara Kecerdasan Spiritual dan Produktivitas.

1. Pengaruh *kecerdasan emosional* (EQ) dan *kecerdasan Spiritual* (SQ) terhadap produktivitas kerja.

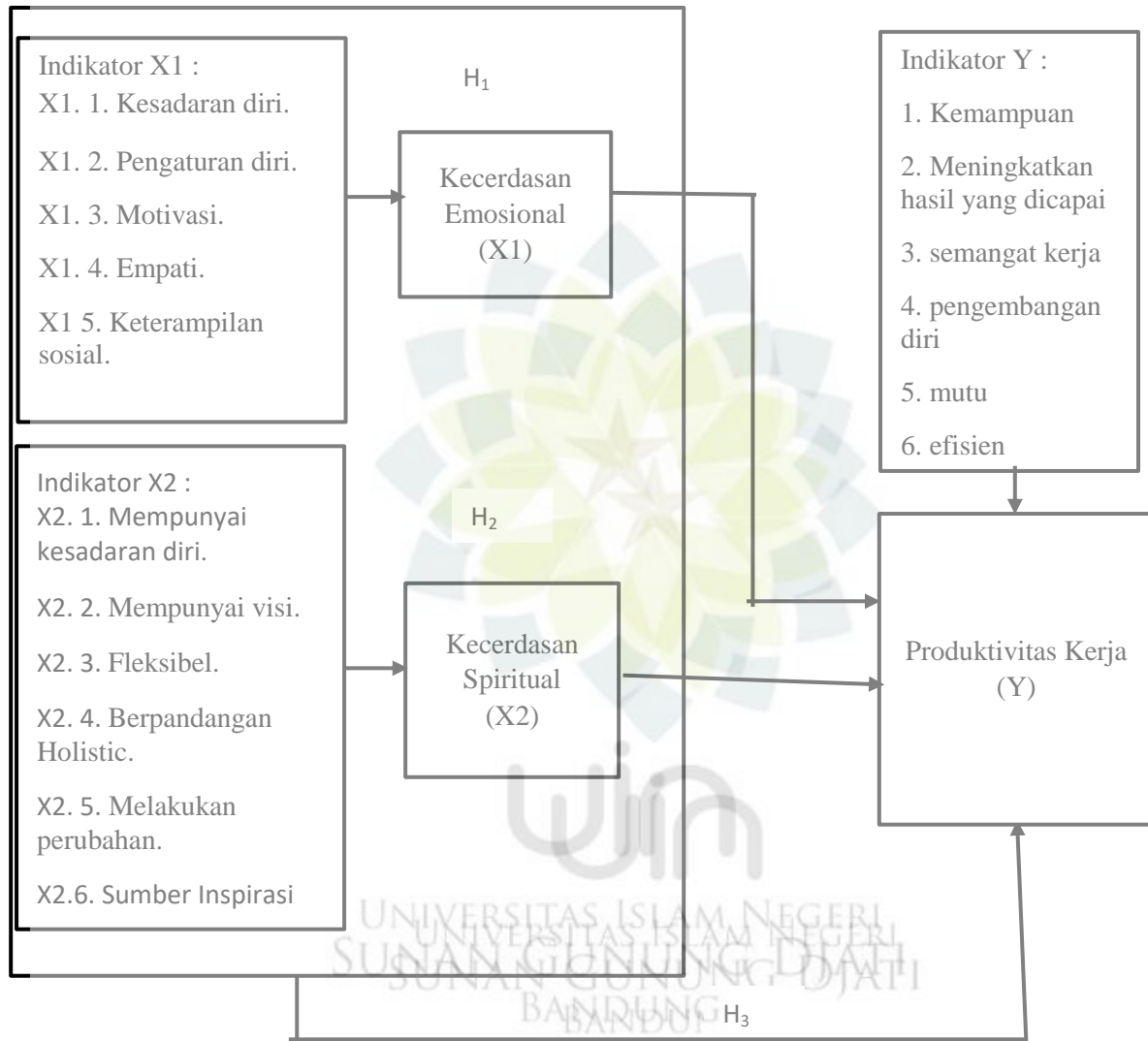
Kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) merupakan satu kesatuan yang harus dilatih pada setiap karyawan. Kecerdasan emosional adalah pola pemikiran yang mengarah pada kesadaran terhadap diri sendiri dan orang lain. Sedangkan kecerdasan spiritual mengarah pada kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai.

Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam segi perbaikan kualitas produktivitas karyawan. Jika diteliti secara seksama, persamaan antara kecerdasan emosional (EQ) dengan kecerdasan Spiritual (SQ) adalah keduanya bersumber dari diri sendiri. Seperti yang dikemukakan oleh Afif Nasrullah (2016) Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja sama seperti Ida Pusfitasari (2015) menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Maka dari masing-masing variabel memiliki pengaruh yang berarti. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu

oleh Muta' Asifah yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dalam model penelitian yang akan di buat peneliti mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja dengan didukung oleh teori yang sudah teruji.



Tabel 1.1
Model Pemikiran



Di buat oleh: (penulis, 2018)

Sumber Buku (Golemen Daniel. Emosional Intelligence)

1.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penulis mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu dengan tujuan sebagai gambaran serta pembandingan agar mempermudah pengambilan kesimpulan.

Tabel 1.3

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisa Perbandingan
Alifa Diana Rosdaranita, 2017. Universitas Islam Negeri Sunan Kaligaja Yogyakarta	Analisi pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV.Sidik Manajemen Yogyakarta	Hasil penelitian menggunakan program SPSS versi 21.0 for window. Nilai koefisien menyatakan 0,036 dengan signifikan sebesar 0,398 bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan peneliti terhadap beberapa persamaan variabel yang akan di uji yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual
Maryana kuswandi jaya, 2012. Universitas Sunan Kaligaja Yogyakarta	Analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan kementrian agama kabupaten Karawang	Hasil penelitian menggunakan SPSS dengan hasil terdapat pengaruh positif dari kecerdasan emosional namun tidak signifikan terhadap kinerja	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan peneliti terhadap beberapa persamaan variabel yang akan di uji yaitu kecerdasan emosional .
Afifi Nasrullah, 2016, Universitas Sunan Ampel Surabaya	Analisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja pada karyawan sakinah supermarket	Hasil peneltian menyatakan bahwa Ha terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat salah satu variabel independen kecerdasan spiritual

	Surabaya		dengan variabel dependen produktivitas kerja
Ida Puspita Sari, 2015, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	Analisis Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada BTN syariah cabang Yogyakarta	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat salah satu variabel independen kecerdasan emosional dengan variabel dependen produktivitas kerja
Muta' Asifa, 2013 Universiats Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	Analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada BMT Tamzis Wonosobo	Hasil analisis menggunakan analisis linier berganda secara bersama-sama kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat salah satu variabel independen kecerdasan emosional dengan variabel dependen produktivitas kerja

Sumber : Dibuat Oleh Penulis (2018)

Perpustakaan Fisip Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas, penulis membandingkan berbagai hasil penelitian terdahulu dan dapat mengambil kesimpulan secara rata-rata Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

1.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada teori dan kerangka teori pemikiran tersebut di atas, Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti kemukakan, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 = *Kecerdasan Emosional* (EQ) tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H_a = *Kecerdasan Emosional* (EQ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 2:

H_0 = *Kecerdasan Spiritual* (SQ) tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H_a = *Kecerdasan Spiritual* (SQ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 3:

H_0 = *Kecerdasan Emosional* (EQ) dan *Kecerdasan Spiritual* (SQ) secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H_a = *Kecerdasan Emosional* (EQ) dan *Kecerdasan Spiritual* (SQ) secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.